

Kündigung während des Urlaubs

Die Urlaubserholung ist schnell verfliegen, wenn nach der Rückkehr der Briefkasten geleert wird und einem ein Kündigungsschreiben des Arbeitgebers entgegen fällt. Es besteht selbstverständlich die Möglichkeit, gegen die ausgesprochene Kündigung vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Aber in diesem Falle müssen Fristen beachtet werden. Verfügt man als Arbeitnehmer über gesetzlichen Kündigungsschutz nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, so muss eine gegen eine Kündigung gerichtete Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung bei dem Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam. Ist der Arbeitnehmer also in der Zeit, in der die Klagefrist von drei Wochen lief, die ganze Zeit im Urlaub gewesen, so kann die gegen die Kündigung gerichtete Klage bereits nach der Rückkehr aus dem Urlaub verfristet und damit erfolglos sein. Bei der Frage, ab wann die Drei-Wochen-Frist zu laufen beginnt, kommt es nämlich nicht auf die tatsächliche Kenntnisnahme, sondern auf den Zugang der Kündigung an. Und nach der herrschenden Rechtsprechung geht eine schriftliche Kündigung dann zu, wenn sie in verkehrsüblicher Weise in die Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt und für ihn unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von dem Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Empfänger urlaubsbedingt abwesend ist, denn unter gewöhnlichen Verhältnissen hätte er den Inhalt des Schreibens zur Kenntnis nehmen können. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund bestimmter Umstände mit dem Ausspruch einer Kündigung rechnen durfte. Diese ziemlich strenge Interpretation des Zugangsbegriffes kommt auch dann zur Anwendung, wenn dem Arbeitgeber die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers bekannt ist und er sogar die Urlaubsadresse des Arbeitnehmers hat. Der Arbeitgeber ist also nicht gehalten, den Status des Urlaubs zu respektieren.

Hat der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist während seiner Abwesenheit versäumt, ist jedoch noch nicht alles verloren. Es besteht die Möglichkeit, dass das Arbeitsgericht die Klage auf Antrag nachträglich zulässt, wenn der Arbeitnehmer trotz aller ihm nach Lage der Umstände zumutender Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb von drei Wochen zu erheben. Dieser Antrag ist jedoch auch wieder an knappe Fristen gebunden, denn er muss innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses gestellt werden. Die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung sind jedoch ziemlich streng, da den Arbeitnehmer noch nicht einmal leichte Fahrlässigkeit treffen darf. Es wurde jedoch zu Gunsten der Arbeitnehmer in den Fällen der urlaubsbedingten Abwesenheit entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei einer Abwesenheit bis zu fünf Wochen keine besonderen Vorkehrungen dahingehend treffen muss, dass er auch im Ausland über zugegangene Kündigungen informiert wird. Das hat zur Folge, dass mitunter in diesen Fällen Klagen noch nachträglich zugelassen werden und die Fristversäumnis geheilt wird.